

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA
KANTOR CAMAT PERBAUNGAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI**

Ahmad Tarmizi, Julianto Hutasuhut

Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia

ahmadtarmizi@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: 3 November 2021 Direvisi: 15 November 2021 Disetujui: 18 November 2021</p> <p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Partisipatif dan Kinerja</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh berjumlah 31 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 1,846 + 0,518X_1 + 0,430X_2$. Pada uji hipotesis secara parsial (Uji t) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($4,161 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($3,874 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung > F tabel ($103,319 > 3,34$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,872, artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 87,2% oleh variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan partisipatif, sementara sisanya 12,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Motivasi kerja berperan dalam mendorong sumber daya manusia agar mau melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan sebelumnya. Dengan adanya motivasi kerja akan menjadi daya penggerak untuk meningkatkan kegairahan kerja sumber daya manusia, saling terintegrasi dengan baik dan mereka mau bekerja sama dengan efektif. Jadi, motivasi kerja menjadi penting karena akan memacu sumber daya manusia untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Kinerja yang baik akan diperoleh apabila sumber daya manusia mempunyai motivasi kerja yang tinggi terhadap keberhasilan instansi. Fenomena yang ditemukan di Kantor Camat perbaungan yaitu para Aparatur Sipil Negara kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak dilakukan dengan sepenuh hati. Kurangnya motivasi dalam bekerja terjadi karena sangat jarang mendapat penghargaan atau apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan, Aparatur Sipil Negara tidak mendapat pengakuan dari atasan, pimpinan

sangat jarang melakukan pendelegasian wewenang kepada para bawahannya, Aparatur Sipil Negara tidak mendapat perhatian khusus dari pimpinan serta kondisi kerja yang kurang mendukung karena kurangnya kekompakkan dalam team kerja pada instansi.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang sama pentingnya terhadap kinerja sumber daya manusia yaaitu gaya kepemimpinan. Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja suatu instansi yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu bentuk kepemimpinan dimana atasan sebagai seorang pemimpin meminta ide dan saran dari para bawahannya dan mengundang partisipasi pegawai dalam setiap keputusan yang secara langsung melibatkan para pegawainya. Fenomena yang ditemukan pada Kantor Camat Perbaungan yaitu terkait dengan gaya kepemimpinan yang cenderung kurang efektif dalam mengarahkan pegawai supaya lebih kreatif dalam melayani masyarakat. Setelah melakukan wawancara kepada beberapa Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Perbaungan diperoleh informasi bahwa Camat Perbaungan memiliki gaya kepemimpinan yang membosankan dimana jarang melakukan komunikasi dengan para pegawai dan selalu cuek dengan kondisi yang dialami oleh para Aparatur Sipil Negara, jarang berkonsultasi dengan para bawahannya, dalam pengambilan keputusan pimpinan lebih cenderung melakukan pengambilan keputusan secara sepihak, pembagian kekuasaan tidak dilakukan secara adil serta pimpinan kurang demokratis terhadap kegiatan yang dilakukan.

Dalam memudahkan dalam melakukan pekerjaan birokrasi, Camat Perbaungan lebih banyak melakukan tugas sebagai koordinasi untuk hubungan kantor kecamatan dengan pihak luar baik itu masyarakat ataupun instansi-instansi terkait seperti (Kabupaten), Kepala Desa/Kelurahan di Wilayah Kecamatan Perbaungan. Fenomena terkait kinerja di Kantor Kecamatan Perbaungan ditemukan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Perbaungan masih belum optimal yang dibuktikan oleh temuan masih adanya pegawai yang lambat dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keterlambatan penyelesaian pekerjaan terjadi lantaran masih ada pegawai yang merasa sepele dengan pekerjaannya sehingga waktu penyelesaian pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien baik dari segi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, efektivitas pelaksanaan tugas serta kurangnya kemandirian dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk menginspirasi orang untuk bekerja, sebagai individu maupu kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri. Seni memotivasi orang dimulai dengan mempelajari bagaimana mempengaruhi perilaku individu. Apabila telah memahami, kita mungkin akan mendapatkan manfaat yang diinginkan baik organisasi maupun pekerjaannya. Menurut Robbins & Judge (2015:127) motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins and Judge (2015:132) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah (1) Penghargaan, (2) Hubungan Sosial, (3) Kebutuhan Hidup, (4) Keberhasilan dalam Bekerja. Thoha (2016:303) menjelaskan

bahwa yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Pendapat Dessler (2015:27) menjelaskan beberapa indikator dalam gaya kepemimpinan partisipatif, yaitu (1) Komunikatif, (2) Konsultasi, (3) Pengambilan Keputusan Bersama, (4) Membagi Kekuasaan, (5) Demoktratis.

Menurut Wibowo (2017:2) kinerja merupakan nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja dijadikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja yang efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah jalan perintis kemerdekaan No. 3, Simpang Tiga Pekan, Kecamatan Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 31 orang. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sehingga dari total jumlah populasi yang diperoleh, maka sampel penelitian ini sebanyak 31 orang. Analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini sebanyak 30 responden yang diambil dari luar populasi penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Medan Denai. Jika r hitung $>$ r tabel maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan X1.P1	0,808	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P2	0,607	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P3	0,808	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P4	0,784	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P5	0,718	0,361	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan X1.P6	0,815	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P7	0,664	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P8	0,784	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P9	0,866	0,361	Valid
Pertanyaan X1.P10	0,595	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan X2.P1	0,751	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P2	0,580	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P3	0,573	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P4	0,579	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P5	0,539	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P6	0,672	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P7	0,686	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P8	0,673	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P9	0,700	0,361	Valid
Pertanyaan X2.P10	0,674	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan Y.P1	0,777	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P2	0,691	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P3	0,660	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P4	0,655	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P5	0,503	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P6	0,535	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P7	0,722	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P8	0,838	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P9	0,831	0,361	Valid
Pertanyaan Y.P10	0,804	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 1, 2 dan 3 menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner untuk indikator variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah *Cronbach Alpha*. Di mana suatu variabel

dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,908	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	0,840	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,883	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak peneliti menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka terdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil ujiannya:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.09245413
	Absolute	.092
Most Extreme Differences	Positive	.056
	Negative	-.092
Kolmogorov-Smirnov Z		.510
Asymp. Sig. (2-tailed)		.957

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov* di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,957 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi di antara variabel bebas. Dalam penelitian ini gejala multikolinieritas dilihat di tolerance dan *variance inflasion factor* (VIF). Hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi Kerja	.288	3.471
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.288	3.471

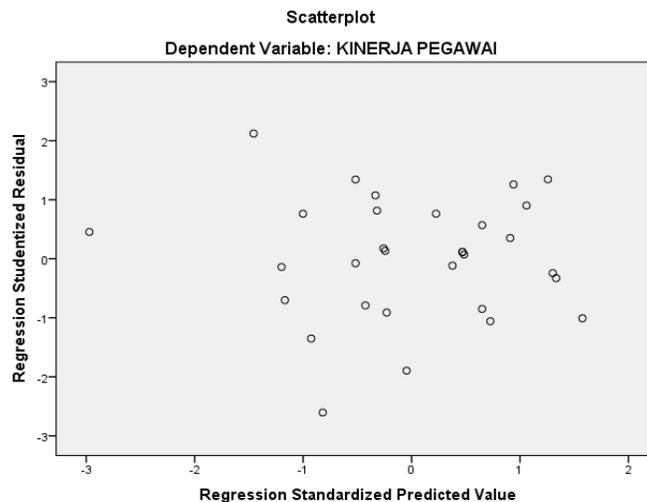
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* > 0,1 ($0,288 > 0,1$) dan nilai *VIF* < 10,00 ($3,471 < 10,00$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil ujinya :

Gambar 1
Scatterplot



Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan grafik *scatterplot* di atas diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	2.184	1.562		1.398	.173
1	Motivasi Kerja	.073	.075	.330	.974	.338
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	-.095	.066	-.484	-1.429	.164

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan metode glejser diketahui bahwa nilai signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,338 lebih besar dari 0,05 dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) yakni 0,164 lebih besar dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastistas.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1.846	2.608	.708	.485	
1	Motivasi Kerja	.518	.124	.506	4.161	.000
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.430	.111	.471	3.874	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas diketahui persamaan regresi linear berganda antara variabel independen dan variabel dependen. Konstanta (a) = 1,846 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) bernilai 0 maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 1,846. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) = 0,518 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat 0,518. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) = 0,430 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,430.

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung. Kriteria pengambilan keputusan adalah : Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) – k (jumlah variabel yang digunakan) = 31-3 = 28, t tabel = 2,048

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.846	2.608		.708	.485
1 Motivasi Kerja	.518	.124	.506	4.161	.000
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.430	.111	.471	3.874	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan Tabel 9, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,161 > t tabel 2,048 ini berarti variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,000 < 0,05 yang berarti variabel Motivasi Kerja (X1) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,874 > t tabel 2,048 ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu 0,001 < 0,05 yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 10
Hasil Uji Signifikan Simulatif (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969.359	2	484.679	103.319	.000 ^b
	Residual	131.351	28	4.691		
	Total	1100.710	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

F hitung dapat dilihat sebesar 103,319 derajat pembilang = k-1 = 3-1 = 2, derajat penyebut = n – k = 31-3 = 28, F tabel = 3,34. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai F hitung = 103,319 > F tabel = 3,34 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.881	.872	2.166

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat di jelaskan bahwa tingkat pengaruh (Adjusted R Square) dari variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,881. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh (Adjusted R Square) sebesar 87,2% terhadap variabel Kinerja Pegawai, sementara sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

SIMPULAN

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($4,161 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung > t tabel ($3,874 > 2,048$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F) bahwa Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F hitung > F tabel ($103,319 > 3,34$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh sebesar 87,2% terhadap Kinerja Pegawai sementara sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang berada diluar penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Bagi peneliti selanjutnya agar tidak terfokus pada variabel penelitian ini, variabel penelitian yang direkomendasikan berupa Disiplin Kerja, Komiten, Lingkungan Kerja, dan sebagainya. Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai sebaiknya memberikan motivasi bagi para pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatifitas dalam bekerja dan Pimpinan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai melakukan tindakan tidak hanya memerintah tetapi juga diharapkan mampu berpartisipasi menjelaskan dan mencontohkan pekerjaan agar bisa dikerjakan secara maksimal oleh pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Robbin dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B*. Bandung: Aflabeta.
Thoha, Miftah. (2016). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Depok:
RajaGrafindo Persada.
Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: RajaGrafindo Persada